

Learning City Vienna: Strategien zum Aufbau eines Systems von lebensbegleitendem Lernen in Wien

Steiner, Mario

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Steiner, M. (2002). Learning City Vienna: Strategien zum Aufbau eines Systems von lebensbegleitendem Lernen in Wien. *SWS-Rundschau*, 42(4), 381-399. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-165502>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Learning City Vienna¹

Strategien zum Aufbau eines Systems von lebensbegleitendem Lernen in Wien

Mario Steiner (Wien)

Ziel dieses Artikels ist es, die Möglichkeiten der Entwicklung Wiens zu einer „lernenden Stadt“ auszuloten. Um einen Referenzrahmen dafür zu schaffen, wird zunächst das Konzept des „lebensbegleitenden Lernens“ (LLL) als Antwort auf die Herausforderungen unserer „Wissensgesellschaft“ erläutert, und es werden die österreichischen Strategieelemente zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens besprochen. Die Darstellung der europäischen Initiative der „learning cities“ soll als Praxisbeispiel dienen und Anregungen für die Umsetzung in Wien liefern. Den Kern der Ausführungen bilden schließlich die Beschreibung der Strategien zum Aufbau und die Darstellung der möglichen Strukturen eines Wiener Systems von lebensbegleitendem Lernen. Da zur Umsetzung des LLL ein System allein aber nicht ausreicht, widmet sich der anschließende Abschnitt konkreten Maßnahmen zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens in der Praxis. Die Schlussfolgerung lautet, dass für den Aufbau eines Systems von lebensbegleitendem Lernen in Wien noch bedeutende Hürden überwunden werden müssen, wofür nicht nur Anstrengungen Wiens, sondern auch des Bundes und auf europäischer Ebene notwendig sind.

1. Das Konzept des lebensbegleitenden Lernens

„Lebensbegleitendes Lernen“² ist in unserer Wissensgesellschaft ein vielfach strapazierter Begriff und gilt oft als Zauberformel für die wirtschaftlichen Herausforderungen moderner Gesellschaften. Die Halbwertszeit des Wissens und die Produktlebenszyklen verkürzen sich, Information und Qualifikation werden zu wesentlichen Standortvorteilen in einer sich zunehmend globalisierenden Konkurrenzsituation. Die ein gesamtes Berufsleben ständig begleitende Fort- und Weiterbildung der ArbeitnehmerInnen wird zur unabdingbaren Notwendigkeit, weil es aufgrund der demographischen Entwicklung und der laufenden Veränderung der Wissensbasis nicht mehr möglich ist, den Qualifikationsbedarf des Wirtschaftssystems nur durch nachfolgende Generationen abzudecken. Nicht selten wird vor diesem Hintergrund unter lebensbegleitendem Lernen nur eine lebenslängliche Aus- und Weiterbildung verstanden: Doch das Konzept des lebensbegleitenden Lernens reicht darüber hinaus und umfasst neben einer wirtschaftlichen auch eine soziale und demokratiepolitische Dimension.

Auf EU-Ebene wurde in den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Lissabon (März 2000) festgestellt, dass zur Bewältigung der Herausforderungen einer wissensbasierten Gesellschaft eine Förderung des lebenslangen Lernens notwendig

1 Dieser Artikel beruht auf Erkenntnissen, die im Rahmen des folgenden Forschungsprojekts im Auftrag des Wissenschaftszentrums Wien gewonnen wurden: Steiner, Mario/ Steiner, Peter/ Lassnigg, Lorenz/ Prenner, Peter (2002) *Grundlagen für die Entwicklung eines Systems des Lebenslangen Lernens in Wien. Analysen, Prognosen und strategische Ansätze*.

2 Die Begriffe „lebenslanges“ und „lebensbegleitendes Lernen“ werden in diesem Artikel synonym verwendet.

ist. Auf Initiative des Rates von Lissabon wurde Ende des Jahres 2000 von der Europäischen Kommission das „Memorandum über Lebenslanges Lernen“ (EU 2000) vorgelegt. Absicht dieses Memorandums war es, auf EU- und nationalstaatlicher Ebene einen Konsultationsprozess in Gang zu setzen, auf welche Weise das lebenslange Lernen dazu beitragen kann, Europa zu einer wettbewerbsfähigen und dynamischen Wissensgesellschaft zu machen. Auf Basis des Konsultationsprozesses wurde eine Mitteilung der EU-Kommission an die Länder (EC 2001b) erarbeitet, die Vorschläge für die Entwicklung einer kohärenten Gesamtstrategie sowie praktische Maßnahmen zur Umsetzung des lebensbegleitenden Lernens enthält.

Die Definition lebensbegleitenden Lernens im Memorandum umfasst alle zielgerichteten und zweckmäßigen Lerntätigkeiten, die eine kontinuierliche Verbesserung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen bewirken. Damit werden sämtliche Lernaktivitäten von frühester Kindheit bis ins Alter, alle Formen von Lernaktivitäten, einschließlich des nicht-formalen³ und informellen Lernens⁴, sowie alle Lerninhalte, die zu einer Verbesserung der individuellen Fähigkeiten beitragen, unter lebensbegleitendem Lernen subsumiert, und die Anstrengungen nicht nur auf beschäftigungsrelevante Qualifikationen beschränkt.

Die Bemühungen der EU, ein für alle BürgerInnen offen stehendes System des lebensbegleitenden Lernens zu schaffen, zielen darauf ab, die Beschäftigungs- und Anpassungsfähigkeit, die soziale Eingliederung und persönliche Entfaltung sowie die aktive StaatsbürgerInnenschaft zu fördern. Um diese Zielsetzungen zu erreichen und ein System des lebensbegleitenden Lernens zu etablieren, werden im Memorandum sechs grundlegende bildungspolitische Botschaften formuliert:

1. Neue Basisqualifikationen für alle: Der ständige Zugang zum Lernen soll allen den Erwerb von Fertigkeiten im Umgang mit den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien (EDV, Internet...), Fremdsprachen, technologischer Kultur, Unternehmergeist und sozialen Fähigkeiten ermöglichen, welche die Grundlage für die aktive Teilhabe an der Wissensgesellschaft bilden.
2. Erhöhung der (zeitlichen und finanziellen) Investitionen in die Humanressourcen, um Europas wichtigstes Kapital – das Humankapital – optimal zu nutzen.
3. Innovationen in den Lehr- und Lernmethoden: Für die Etablierung des lebensbegleitenden Lernens gilt es, nutzungsorientierte Lernsysteme zu entwickeln, in denen LehrerInnen die Rolle von BeraterInnen und MentorInnen übernehmen.
4. Bewertung des Lernens: Die Methoden der Bewertung von Lernbeteiligung und Lernerfolgen sollen insbesondere im Bereich des informellen Lernens verbessert werden.
5. Berufsberatung und Berufsorientierung: Ein leichter Zugang zu Informations- und Beratungsangeboten über Lernmöglichkeiten für alle soll ermöglicht werden.
6. Das Lernen den Lernenden auch räumlich näher bringen: Regionale und lokale

³ Darunter werden Kurse und Ausbildungen im Rahmen der Weiterbildung subsumiert.

⁴ Der Begriff „informelles Lernen“ bezieht sich etwa auf berufliche Erfahrungen und Fertigkeiten, die nicht im Rahmen einer organisierten Ausbildung gewonnen wurden.

Lernzentren sollen geschaffen sowie IKT-Techniken (E-Learning, Tele-Learning...) verstärkt eingesetzt werden.

Aus dieser Mischung von Zielsetzungen und Strategien können als Kern der EU-Politik zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens folgende drei programmatische Dimensionen eines LLL-Systems herausgearbeitet werden:

1. Die Zielsetzung einer dauerhaften Beschäftigungs- und Anpassungsfähigkeit der europäischen ArbeitnehmerInnen kann wegen einer sich laufend verändernden Wissensbasis vor allem durch eine das gesamte Berufsleben begleitende Aus- und Weiterbildung sichergestellt werden.
2. Die soziale Dimension des lebensbegleitenden Lernens ist von entscheidender Bedeutung für die soziale Stabilität: Denn in der Wissensgesellschaft besteht die Gefahr einer dauerhaften Ausgrenzung jenes Teils der Bevölkerung, der über Qualifikationsdefizite verfügt – die Arbeitslosenraten (WIFO/IHS 1999) und Beteiligungsquoten an Weiterbildung (Lassnigg 2000) in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau belegen dies. Lebensbegleitendes Lernen erscheint über die Förderung von Basisqualifikationen für alle als Möglichkeit, um die soziale Integration und Partizipation am gesellschaftlichen Leben sicherzustellen.
3. Das Konzept des lebensbegleitenden Lernens umfasst aber neben der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie den Basisqualifikationen auch noch eine demokratiepolitische Dimension, die sich im „lifewide learning“ ausdrückt. Das „lifewide learning“ bezieht sich auf alle Lebensbereiche und zielt frei von einem konkreten Verwertungsinteresse auf die Entfaltung der je individuellen Humantale ab. Dies soll zum „empowerment“, also einer Verstärkung des Selbstvertrauens und der Handlungsfähigkeit, vor allem jener Bevölkerungsgruppen führen, die kaum über entsprechende Artikulationsmöglichkeiten verfügen: damit kann die Basis für eine aktive StaatsbürgerInnenschaft geschaffen werden.

2. Österreichische Strategieelemente zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens

Auf Basis des Memorandums zum lebenslangen Lernen wurden in allen Mitgliedsstaaten und somit auch in Österreich möglichst breit angelegte Konsultationsprozesse zu eben diesen Grundbotschaften durchgeführt, um daraus eine Strategie zur Implementation des lebensbegleitenden Lernens zu entwickeln.

„Sehr rege war das Interesse von Seiten der Erwachsenenbildungsinstitutionen und der Weiterbildungsanbieter, der Bibliotheken und aus dem Bereich der universitären Weiterbildung. Demgegenüber setzten sich die politischen Parteien, die Landesregierungen, die Landesschulbehörden sowie auch die Schulen selbst mit den Fragen des Memorandums vergleichsweise wenig auseinander, was belegt, dass ein diesbezüglicher Bewusstseinsbildungsprozess weitergeführt werden muss“ (bm:bwk, 2001a, 6).

Die im Zuge der Konsultation gewonnenen Erkenntnisse sind im österreichischen Länderbericht zusammengefasst und werden abschließend unter dem Titel „Österreichische Strategieansätze zur Förderung Lebenslangen Lernens“ verdichtet (bm:bwk

2001a, 37). In diesem werden 23 Strategieelemente genannt, die – wie aus nachstehender Tabelle ersichtlich – den sechs Botschaften des Memorandums zugeordnet werden können:

Tabelle 1: Österreichische Strategieelemente zur Implementation des LLL

Botschaft	Strategieelemente	Querschnittselemente						
Basisqualifikationen für alle	IT-Grundkompetenzen Nachholen von Abschlüssen Fremdsprachen Motivation und Bereitschaft	Zielgruppen: Ältere, regional Benachteiligte und Bildungsferne	Gender Mainstreaming	Internationale Forschungsnetzwerk	Bildungs- und Forschungsprogramme der EU	„Zukunftsforum Weiterbildung“	Kompetenzzentrum für Weiterbildung	Benchmarks und Indikatoren
Investitionen	Bildungszeitmodelle Finanzmodelle (Bildungskonto) Steuerliche Anreize							
Lehr-/ Lernmethoden	Lehr-/ Lernverbesserung durch IKT Tutorielle Lernbegleitung Vom Wissen zur Kompetenz							
Bewertung des Lernens	„credit transfer-System“ Weiterbildungsportfolio Qualitätssicherung							
Berufsberatung	Vernetzung der BerufsberaterInnen							
Räumliche Nähe	Regionale Bildungszentren							

Quelle: bm:bwk 2001a, eigene Zusammenstellung.

„credit transfer-System“: System zur Transparenz und adäquaten Anerkennung von Abschlüssen zwischen Bildungsinstitutionen und Nationalstaaten.

Weiterbildungsportfolio: Verzeichnis von anerkannten Weiterbildungsaktivitäten bzw. Kompetenzfeststellungen zur Höherqualifikation bzw. Förderung der Durchlässigkeit im Bildungssystem.

Benchmarks und Indikatoren: Statistische Aufzeichnungen zur Weiterbildungsbeteiligung und Finanzierung in Österreich.

Den einzelnen Botschaften des Memorandums können jeweils Strategieelemente und Maßnahmen zugeordnet werden, die in Summe eine beeindruckende Vielfalt an Aktivitäten ergeben. Bezogen auf die drei Dimensionen des lebensbegleitenden Lernens finden die berufliche Aus- und Weiterbildung sowie die soziale Dimension durchaus Berücksichtigung. Eine Lücke besteht jedoch im Hinblick auf den demokratiepolitischen Aspekt des LLL. Davon abgesehen wird mit dieser Vielfalt an Elementen nur ansatzweise eine kohärente Strategie zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens ersichtlich (EC 2001a, 16). Da es aufgrund begrenzter Ressourcen kaum möglich erscheint, alle Elemente mit dem gleichen Nachdruck zu verfolgen, besteht die Gefahr, dass die nicht zielgerichtete Verteilung der vorhandenen Kapazitäten zu einem in Summe suboptimaleren Ergebnis führt, als dies bei einer strategischen Konzentration der Maßnahmen der Fall wäre.

Da auf gesamtösterreichischer Ebene zwar Aktivitäten zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens gesetzt werden, es aber keine Aktivitäten dafür gibt, ein System des lebensbegleitenden Lernens zu etablieren, sollen nun internationale Praxisbeispiele dargestellt werden, die als Referenzrahmen für die Etablierung des lebensbegleitenden Lernens in Wien fungieren können.

3. „Learning cities“ als Praxisbeispiele für Systeme des lebensbegleitenden Lernens

Die ersten Ansätze zur Entwicklung von Städten zu „learning“ oder „educating cities“ finden sich bereits in den 70er-Jahren in den USA und Japan. So erklärte sich 1979 Kakegawa als erste japanische Stadt zu einer „city of lifelong learning“. Wichtige Stationen in der weiteren Entwicklung des Konzepts bildeten der erste internationale Kongress der lernenden Städte 1990 in Barcelona, vor allem aber die von der OECD zur Vorbereitung des zweiten Kongresses 1992 in Göteborg in Auftrag gegebene Studie von Donald Hirsch: In dieser Arbeit sind bereits die wesentlichen Definitionsmerkmale einer „learning city“ enthalten, die für die aktuelle Diskussion im Zusammenhang mit „lifelong learning“ wichtig sind:

„A Learning City is one with plans and strategies to encourage wealth-creation, personal growth and social cohesion through the development of the human potential of all its citizens“ (OECD 1992).

Auf europäischer Ebene ist vor allem die 1992 gegründete „European Lifelong Learning Initiative“ (ELLI) – eine Organisation, die sich die Begleitung der Entwicklung von lernenden Regionen, Städten und Organisationen zur Aufgabe gesetzt hat – zu nennen. ELLI hat Ende der 90er-Jahre das Projekt „Towards a European Learning Society“ (TELS) gestartet, in dem die LLL-Strategien der Städte Göteborg (Schweden), Southampton (UK), Espoo (Finnland), Edinburgh (Schottland), Limerick (Irland) und Dramman (Norwegen) als Grundlage dafür dienen, um generelle Entwicklungsrichtlinien für „learning cities“ zu erarbeiten. Im Rahmen von TELS werden folgende Definition und Aktivitäten für die Entwicklung einer lernenden Stadt festgelegt:

„Eine ‚Learning City‘ bietet nicht nur Ausbildung auf Basis ihrer gesetzlichen Verpflichtung und für jene, die sie nachfragen, sondern bildet eine pulsierende, partizipative, kulturbewusste und ökonomisch tragfähige menschliche Umwelt, die durch das Angebot, die rechtliche Grundlegung und die aktive Bewerbung von Lernmöglichkeiten das Potenzial all ihrer Bürger fördert“ (European Lifelong Learning Initiative/ ELLI, Quelle: <http://www.noesis.se/tels/>, 8.10.2001).

Die durch klare Zielsetzungen und entsprechende Maßnahmen von ELLI operationalisierten Versuche, die Entwicklung einer Region oder Stadt zu einer „learning city“ oder „learning region“ voranzutreiben, reichen von der Förderung der Bildungsnachfrage über strukturelle Impulse zum Bildungsangebot bis hin zu den drei Dimensionen des lebensbegleitenden Lernens, die in Kap. 1 herausgearbeitet wurden. In Tabelle 2 werden die in verschiedenen ELLI-Dokumenten genannten Zielsetzungen, Strategien und Maßnahmen zusammenfassend und systematisiert dargestellt.

Tabelle 2: Zielsetzungen und Strategien von „learning cities“

EBENE	ZIELSETZUNG	MASSNAHME
Bildungs-nachfrage	Steigerung der Bildungsbeteiligung	Innovative Informationsstrategien, Werbeveranstaltungen, Medieneinsatz
	Lernmotivation für Gruppen und Familien	Lernfeste
Bildungs-angebot	Entwicklung der Stadt zu einem modernen Lernzentrum	Verwendung neuer Lerntechnologien
	Befriedigung der Lernbedürfnisse aller	Antizipation (Proaktive Erhebung) des Lernbedarfs
	Bedarfsgerechte Lernmöglichkeiten	Stärkung von Bildungsinstitutionen
	Unterstützung des Lernens	Bildungsberatung und Einsatz von IKTs
Wachstum	Erhöhung des Wohlstands	Innovative Programme zur Entwicklung der Humantalente
	Erhöhung der Wertschöpfung	Unterstützung des Unternehmergeistes und Förderung der Entwicklung zur lernenden Organisation
	Optimierung der Ressourcen	„Public-Private-Partnership“
Integration	Bekämpfung der Ausgrenzung gering Qualifizierter	Programme zur Integration Ausgegrenzter in das Leben und Lernen der Stadt
	Beschäftigungsfähigkeit aller BürgerInnen	Pläne zur Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen
Aktivierung	Förderung des kommunalen Engagements aller BürgerInnen	Motivation der BürgerInnen, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse einzubringen
	Aktivierung des kreativen Potenzials aller	Persönliche Lernpläne, MentorInnen

Quelle: <http://www.noesis.se/tels/>, 8.10.2001, eigene Zusammenstellung.

Lernfest: Auf alle Altersgruppen abzielende Veranstaltung mit Event-Charakter, deren Ziel die Werbung für Weiterbildung und Lernen ist.

„Public-Private-Partnership“: Zusammenarbeit des öffentlichen (Verwaltung) und privaten Sektors (Wirtschaft, TeilnehmerInnen) bei der Konzeption und Finanzierung von Projekten.

Erkenntnisse für den praktischen Aufbau eines Systems lebensbegleitenden Lernens wiederum können aus einer vergleichenden Untersuchung der Zielsetzungen, Strategien und Problembereiche von 17 britischen Städten und Gemeinden gewonnen werden, die sich mehr oder minder unabhängig voneinander im Laufe der 90er-Jahre das „lifelong learning“ ihrer BürgerInnen zum Ziel gesetzt haben (Yarnit 1998):

Eine erste Erkenntnis dieser vergleichenden Untersuchung ist, dass die Größe der Gemeinde auf die Konzeptionalisierung einer lernenden Stadt entscheidenden Einfluss hat: Der Erfolg von LLL-Initiativen hängt davon ab, wie sehr sich die Menschen mit ihrer Gemeinschaft identifizieren. Da mit der Größe der Kommune die Identifika-

tion sinkt und die Anonymität steigt, ist der Fortschritt beim Aufbau von LLL-Systemen in kleineren Gemeinden ein größerer. Aus dieser Erkenntnis kann der Schluss gezogen werden, dass bei Großstädten wie Wien Initiativen und Projekte zumindest auf Bezirks-, wenn nicht sogar auf Grätzelebene eine wichtige Rolle spielen.

Beim Vergleich der Zielsetzungen, Strategien, Partnerschaften und Problembereiche von „lernenden Städten“ in Großbritannien zeigten sich folgende Gemeinsamkeiten: Die Zielsetzungen der Programme fokussieren auf die Beziehung zwischen Lernen und

- Wirtschaftswachstum;
- sozialem Zusammenhalt;
- persönlicher Erfüllung.

Im Hinblick auf die Strategien lassen sich zwei Gruppen von Städten unterscheiden:

- Eine erste Gruppe von Städten konzentriert sich auf die Entwicklung von strategischen Rahmenbedingungen (Werbung und Fundraising für LLL), in deren Rahmen sich die AnbieterInnen ihre eigenen Ziele setzen.
- Die zweite Gruppe von Städten engagiert sich stärker in Form von Projekten, um etwa die Lernbeteiligung zu erhöhen.

Die involvierten PartnerInnen umfassen in den meisten Städten Organisationen aus dem Bildungs-, Verwaltungs- und Wirtschaftsbereich; die Organisationsstrukturen variieren allerdings.

- Die Initiative geht zumeist von der Stadtverwaltung, TECs („training and enterprise councils“: lokale Organisationen zur Entwicklung und Umsetzung von Bildungsprogrammen in Großbritannien) und von einzelnen Bildungseinrichtungen aus. Die InitiatorInnen übernehmen dann oft auch den operativen Part.
- Andere Organisationen werden meist in Steuerungsgruppen eingebunden.

Typische Problembereiche sind:

- die Einbindung von Betrieben und Schulen;
- die Finanzierung der Infrastruktur;
- fehlendes Interesse bestimmter PartnerInnen;
- Strategieentwicklung zur Einbindung der gesamten Gemeinde sowie
- ein zu großes Naheverhältnis der Initiative zu nur einem Partner bzw. einer Partnerin.

Diese praktischen Erfahrungen der „lernenden Städte“ in Großbritannien bieten wertvolle Hinweise, um jenes System des lebensbegleitenden Lernens in Wien aufzubauen, das nun im Anschluss diskutiert wird.

4. Entwicklung eines Systems des lebensbegleitenden Lernens in Wien

Nachdem durch die Vorstellung des Konzepts von lebensbegleitendem Lernen, der Situation in Österreich und der internationalen Praxisbeispiele ein Referenzrahmen aufgespannt wurde, stellt sich nunmehr die Frage, ob und wie auch in Wien ein System des lebensbegleitenden Lernens etabliert werden kann. Zu diesem Zweck wurde eine Vielzahl von Strategiegesprächen mit VertreterInnen von Organisationen geführt, die direkt der Wiener „Weiterbildungsszene“ zugerechnet werden können oder diese beeinflussen.⁵ Bei den ExpertInnengesprächen wurde das Hauptaugenmerk auf

die grundlegende Strategie zur Etablierung eines LLL-Systems und seiner Organisationsstrukturen gelegt, und zwar unabhängig von seiner konkreten inhaltlichen Ausgestaltung. Demzufolge konzentrieren sich auch die Ausführungen in diesem Abschnitt auf diese Themenstellungen, und es stehen weniger die möglichen Zielsetzungen eines derartigen Systems im Zentrum der Betrachtung. Diese Schwerpunktsetzung liegt auch insofern nahe, als die Zielsetzungen eines LLL-Systems – sofern sie auf breite Akzeptanz stoßen sollen – nur auf Basis einer strategischen Planung bzw. gemeinsamen Zielfindung der Akteure selbst entwickelt werden können: Dafür müssen zuvor wiederum entsprechende Strukturen aufgebaut werden.

Demzufolge können die in den Strategiegesprächen formulierten Zielsetzungen mehr einer *strukturellen* als einer *inhaltlichen* Dimension zugerechnet werden. So wurden neben *inhaltlichen* Zieldimensionen – wie die Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Basisqualifikationen für alle und die Förderung aktiver StaatsbürgerInnenschaft – vor allem *strukturelle* Zieldimensionen genannt: Dazu zählen etwa die Erweiterung des Zugangs, die Vernetzung der Akteure, Verbesserungen bei der Erstellung und Vermittlung des Angebots sowie die Reform von Rahmenbedingungen.

Damit sind nun auch bereits die Strategien zum Aufbau sowie die Strukturen eines LLL-Systems für Wien angesprochen. Um dieses System aufbauen zu können, müssen zunächst mit der Realisierung ideeller und struktureller Voraussetzungen die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen werden.

4.1 Ideelle und strukturelle Voraussetzungen

Das Image der Weiterbildung in der Öffentlichkeit ist in breiten Kreisen der Bevölkerung schlecht. Weiterbildung wird abhängig vom Qualifikationsniveau oft als Kompensation von Defiziten oder als Notlösung in Zeiten von Arbeitslosigkeit angesehen: Ihre Funktion besteht darin, Krisen in der Erwerbslaufbahn zu überwinden. Im Gegensatz dazu betrachten vor allem ohnehin bereits höher gebildete Personen die Weiterbildung als Mittel zur Karriereförderung.

„Lifelong learning“ ist demgegenüber nur ein Schlagwort, dessen Bedeutung und Nutzen in der breiten Öffentlichkeit nicht wahrgenommen wird. Es fehlt ein allgemeines Bewusstsein darüber, welche strategisch neue Ausrichtung mit dem Übergang von Weiterbildung zu lebensbegleitendem Lernen verbunden ist. Aus dieser Situationsbeschreibung ergibt sich ein erster strategischer Ansatzpunkt für den Aufbau eines LLL-Systems in Wien. Eine erste Voraussetzung besteht darin, die ideellen Grundlagen für

5 Die Aussagen in diesem Abschnitt beruhen auf 15 Strategiegesprächen mit VertreterInnen folgender Organisationen: Arbeitsmarktservice (AMS), Berufsförderungsinstitut – Österreich (BFI), Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (bm:bwk), HILL – Communications, Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK), Kapsch AG, Magistrat der Stadt Wien (MA 26: Wirtschafts- und Technologieentwicklung), Österreichisches Controller-Institut (ÖCI), Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB), Pädagogisches Institut Wien (PI-Wien), Volkshochschule Meidling (VHS-Meidling), Verband Wiener Volksbildung (VWV), Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds (WAFF), Wirtschaftsförderungsinstitut Österreich (WIFI), Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ).

eine breite Bildungsbeteiligung zu schaffen. Dafür bedarf es nicht nur klassischer Öffentlichkeitsarbeit, um Lernen positiv zu positionieren, sondern vor allem auch Maßnahmen wie Lernfeste und „Lernevents“⁶, die darauf ausgerichtet sind, die Menschen wieder für das Lernen zu begeistern.⁷

Ein System des lebensbegleitenden Lernens in Wien bedarf aber neben ideeller auch struktureller Grundlagen, die nicht (nur) im unmittelbaren Einflussbereich der Stadt liegen. Es sind dies z.B. steuerliche Absetzbarkeiten von Weiterbildungsinvestitionen für Betriebe und Individuen, oder aber auch die Refundierung von Verdienstentgang für einkommensschwache Personen. So wie der Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds (WAFF) auf Antrag Weiterbildungen durch einen finanziellen Beitrag unterstützt (Bildungskonto), würden auch steuerliche Maßnahmen zu einer Reduktion der Weiterbildungskosten führen und dadurch die Nachfrage stimulieren.

Das lebensbegleitende Lernen wird aber nicht nur von den finanziellen Möglichkeiten, sondern in zunehmendem Maße auch von der zur Verfügung stehenden Zeit begrenzt. Aufgrund familiärer und beruflicher Belastungen bedarf es der Entwicklung von Arbeitszeitmodellen, um überhaupt die Voraussetzungen für eine Bildungsbeteiligung auf breiter Basis zu schaffen. In diesem Zusammenhang wäre u.a. an Verbesserungen der Bildungskarenz (z.B. durch die Verankerung eines Rechts der ArbeitnehmerInnen auf Weiterbildung) oder an die gesetzliche Verankerung einer Mindestzeit für Weiterbildung zu denken.

Noch fundamentaler als die zuvor genannten Strukturanpassungen sind Forderungen und Vorschläge zur strukturellen Veränderung des Bildungssystems im Hinblick auf eine stärkere Integration von Aus- und Weiterbildung. Dies beginnt bei einer Akkreditierung und Anerkennung von Weiterbildungsanstrengungen im Rahmen (der Abschlüsse) des formalen Bildungssystems, die mittels einer Anrechnungsliste noch relativ leicht in die Tat umgesetzt werden könnten. Schließlich ist eine viel stärkere Grundlagenorientierung im formalen Schulwesen sinnvoll, auf der dann spezialisierte Weiterbildungsmodule zur laufenden beruflichen Qualifizierung im Rahmen der Erwachsenenbildung aufbauen (sollen).

4.2 Fundamentale Bedingungen

Die Voraussetzungen zum Aufbau eines LLL-Systems in Wien werden von den befragten ExpertInnen sowohl in Bezug auf die organisatorischen Rahmenbedingungen als auch hinsichtlich der politischen Bereitschaft als sehr gut eingeschätzt. Aus analytischer Perspektive ist im Hinblick auf die organisatorischen Voraussetzungen anzu-

6 Ein aktuelles Beispiel dafür ist das 2. Österreichische Lernfest am 5./ 6. Oktober 2002, dessen Ziel es war, im Rahmen des „Internationalen Jahres der Berge“ das Thema der „nachhaltigen Entwicklung“ publikumsnahe zu präsentieren. Am 15. September 2001 wiederum stand das Riesenrad im Wiener Prater ganz im Zeichen der Weiterbildung. In Gondeln und in einer Zeltlandschaft rund um das Riesenrad informierten die Einrichtungen der österreichischen Erwachsenenbildung zu verschiedenen Themenschwerpunkten. Innovativ daran war, dass die Institutionen zu den Lernenden kamen und nicht die Lernenden zu den Institutionen kommen mussten, womit oft Schwellenängste verbunden sind.

7 Das im folgenden Abschnitt dargestellte Konzept der „Eröffnung von Möglichkeitsräumen“ ist dafür ein Beispiel.

merken, dass sich in Wien eine gut ausgebaute Weiterbildungsinfrastruktur etabliert hat. An wohl kaum einem anderen Ort in Österreich ist die Dichte an öffentlichen und privatwirtschaftlichen Bildungsinstitutionen so hoch wie in Wien. Davon abgesehen verfügt Wien über ein gut ausgebautes Volkshochschul- und Bibliothekswesen.

Aber auch politisch bestehen günstige Voraussetzungen für eine öffentliche Finanzierungsbereitschaft von Weiterbildung. So engagiert sich die Stadt Wien vor allem über die Finanzierung des Bibliothekswesens der Volkshochschulen und des Weiterbildungskontos des WAFF. Die Investition von jährlich mehr als 23 Millionen Euro in die Volksbildung und eines ebenso hohen Betrages in das Bibliothekswesen (vor allem Neubau einer Zentralbibliothek)⁸, deutet auf einen hohen Stellenwert der Weiterbildung hin. Diese These kann mit den Berechnungen von Ofner/ Wimmer (1998, 126–127) unterstützt werden: diesen zufolge hat Wien einen Anteil von 38,4% an allen öffentlichen Förderungen der Erwachsenenbildung in Österreich (Bund, Länder und Gemeinden).

Trotz dieses starken finanziellen Engagements der Stadt⁹ fehlt eine strategische Planung der Bildungspolitik, die das Fundament eines Systems des lebensbegleitenden Lernens darstellen könnte. Eine Bildungsstrategie soll im Allgemeinen den Bildungsgedanken in alle Politikbereiche integrieren: im Besonderen müssen die Arbeitsmarkt-, Integrations-, Wirtschafts-, Sozial- und Bildungspolitik berücksichtigt werden. Um dies zu erreichen, bedarf es eines Bekenntnisses von Bürgermeister und Stadträten zur vorrangigen Bedeutung des Bildungsgedankens und eines davon getragenen Systems des lebensbegleitenden Lernens. Die politische Ebene muss im Sinne einer langfristigen Strategie bildungspolitische Leitlinien vorgeben, die im Rahmen der Strukturen eines LLL-Systems in konkrete Zielsetzungen transformiert und durch entsprechende Maßnahmen und Programme operationalisiert werden.

Da sich die Bildungspolitik Wiens aufgrund der engen Austauschbeziehungen der Stadt mit ihrem Umland kaum auf die Stadtgrenzen beschränken lässt und die Zuständigkeiten im Bildungsbereich jene eines einzelnen Bundeslandes übersteigen, sollten die bildungspolitischen Maßnahmen auf Basis gemeinsamer Interessen in Kooperation mit dem Bund, zumindest aber im Rahmen der Ostregion formuliert werden.

Obwohl die Stadt Wien bereits erhebliche finanzielle Mittel in die Weiterbildung investiert¹⁰, ist es über das Schließen der von Ofner/ Wimmer (1998) errechneten Finanzierungslücke hinaus notwendig, für den Aufbau eines Systems des lebensbegleitenden Lernens zusätzliche Mittel einzusetzen: Es reicht nicht, einfach nur die bereits von der Stadtverwaltung in die Weiterbildung investierten Mittel neu zu verteilen.

8 Rechnungsabschluss der Stadt Wien für das Jahr 2001.
Quelle: <http://www.wien.gv.at/finanzen/budget/ra01/>.

9 An dieser Stelle darf aber auch nicht unerwähnt bleiben, dass Ofner/ Wimmer (1998) für ganz Österreich eine Finanzierungslücke der Weiterbildung in Höhe von 1 Milliarde Euro errechnen, wenn das von der OECD vorgeschlagene Ziel erreicht werden soll, eine Beteiligungsquote von 40% der Bevölkerung an der beruflichen Weiterbildung zu erreichen.

10 Im Anschluss an Ofner/ Wimmer (1998) ist anzumerken, dass – wiederum bezogen auf ganz Österreich – die öffentliche Hand mit nur 19% den geringsten Kostenanteil für Weiterbildung trägt.

Gerade dieser zusätzliche Finanzbedarf kann in Zeiten von Budgetkürzungen als großes Hindernis auf dem Weg zur Etablierung eines LLL-Systems in Wien gelten.

Bezogen auf die Finanzierungspolitik Wiens wurde von manchen InterviewpartnerInnen kritisiert, dass die Stadt ihre finanziellen Zuwendungen sehr stark auf die Volkshochschulen konzentriert: Dagegen wurde eine breitere Streuung der Förderungsmittel als notwendig erachtet. Aus analytischer Perspektive betrachtet wäre mit einer breiteren Streuung der Finanzmittel für die Stadt die Möglichkeit gegeben, auch eine stärkere Koordinationsfunktion im Feld der Weiterbildung zu übernehmen. Da derzeit die einzelnen Institutionen von verschiedensten Seiten mit je eigenen Interessen finanziert werden, erweist sich eine Koordination als schwierig, die für ein System des lebensbegleitenden Lernens notwendig wäre. Auch eine Koordinierung der Förderungspolitik der Stadt Wien mit jener des Bundes ist in diesem Zusammenhang sinnvoll.

Abgesehen von der strategiegeleiteten Koordinierung der Förderungspolitik selbst sollte die Vergabe der für den Aufbau des LLL-Systems zusätzlich notwendigen Mittel an die Bedingung geknüpft sein, dass die verschiedensten Akteure auf dem Feld der Weiterbildung kooperieren, um dadurch deren Vernetzung zu fördern.¹¹

4.3 Systemaufbau und -strukturen

Die Vernetzung zwischen den relevanten Akteuren bildet den ersten notwendigen Schritt für den Aufbau eines Systems des lebensbegleitenden Lernens.

Um ein solches Netzwerk aufzubauen, muss zunächst nach einer glaubwürdigen Leitfigur an der Spitze dieser Bewegung gesucht werden, wobei darauf zu achten ist, dass diese Person über den einzelnen politischen Lagern steht und allgemeine Anerkennung im Bereich der Weiterbildung genießt. Im Anschluss daran gilt es, MultiplikatorInnen – aufgrund ihrer vielfältigen Involvierung in Bildungsangelegenheiten besonders die Sozialpartner – sowie die engagierten Personen in den einzelnen Institutionen gezielt anzusprechen.

Das Ziel dieser Strategie ist es, möglichst viele Akteure mit direktem Bezug zum Bereich des lebensbegleitenden Lernens für eine Teilnahme an einem Netzwerk zu gewinnen – sei es nun im Hinblick auf die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen, die Gestaltung des Angebots oder der Nachfrage. Die Motivation zur Teilnahme an einem Netzwerk darf sich aber nicht in der Promotion durch eine Leitfigur erschöpfen: Die Akteure benötigen vielmehr einen inhaltlichen Konsens über die Notwendigkeit der Teilnahme bzw. eine gemeinsame Einsicht in die dadurch zu erzielenden Vorteile, wenn das bei den „learning cities“ aufgezeigte Problem eines fehlenden Interesses einzelner PartnerInnen gelöst werden soll. Somit ist eine breite Netzwerkbeteiligung dann zu erzielen, wenn es gelingt, den mit einer Teilnahme verbundenen Mehrwert für die Akteure zu vermitteln. Dieser Mehrwert kann folgendes umfassen:

- das Erzielen von Synergien, um einen geringeren Finanzaufwand zu haben;

¹¹ Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL kann in diesem Zusammenhang als Referenzbeispiel angeführt werden. In diesem Programm stellt die Bildung von Entwicklungspartnerschaften zwischen den relevanten Akteuren in einem Themenbereich eine Grundvoraussetzung der Förderungswürdigkeit dar.

- die Bündelung von Stärken und der Ausgleich von Schwächen;
- das größere Angebot sowie
- das Potenzial für Innovationen.

Neben einer Betonung des Mehrwerts einer Netzwerksbeteiligung ist es ebenso notwendig, einer von Akteuren befürchteten potenziellen Einschränkung von Souveränität vorzubeugen: Dies kann dadurch erfolgen, dass die Netzwerkstrukturen Mitentscheidungsmöglichkeiten über die strategische Ausrichtung bzw. die Verwendung von Ressourcen vorsehen sowie den Zugang zu exklusiven Informationen sicherstellen.

Bezogen auf die konkrete Zusammensetzung des Netzwerks bestand unter den befragten ExpertInnen Einigkeit darüber, dass es nie möglich sein werde und auch nicht erstrebenswert sei, alle Akteure zu vereinen. Vielmehr sollten die wichtigsten „SpielerrInnen“ bzw. jene, die über die entsprechende Kompetenz sowie Zuständigkeit verfügen, in einem Netzwerk zusammenarbeiten. Die Definition der relevanten Akteure wiederum könnte mit Hilfe einer aus einem Strategieplan stammenden bildungspolitische Prioritätensetzung vorgenommen werden.

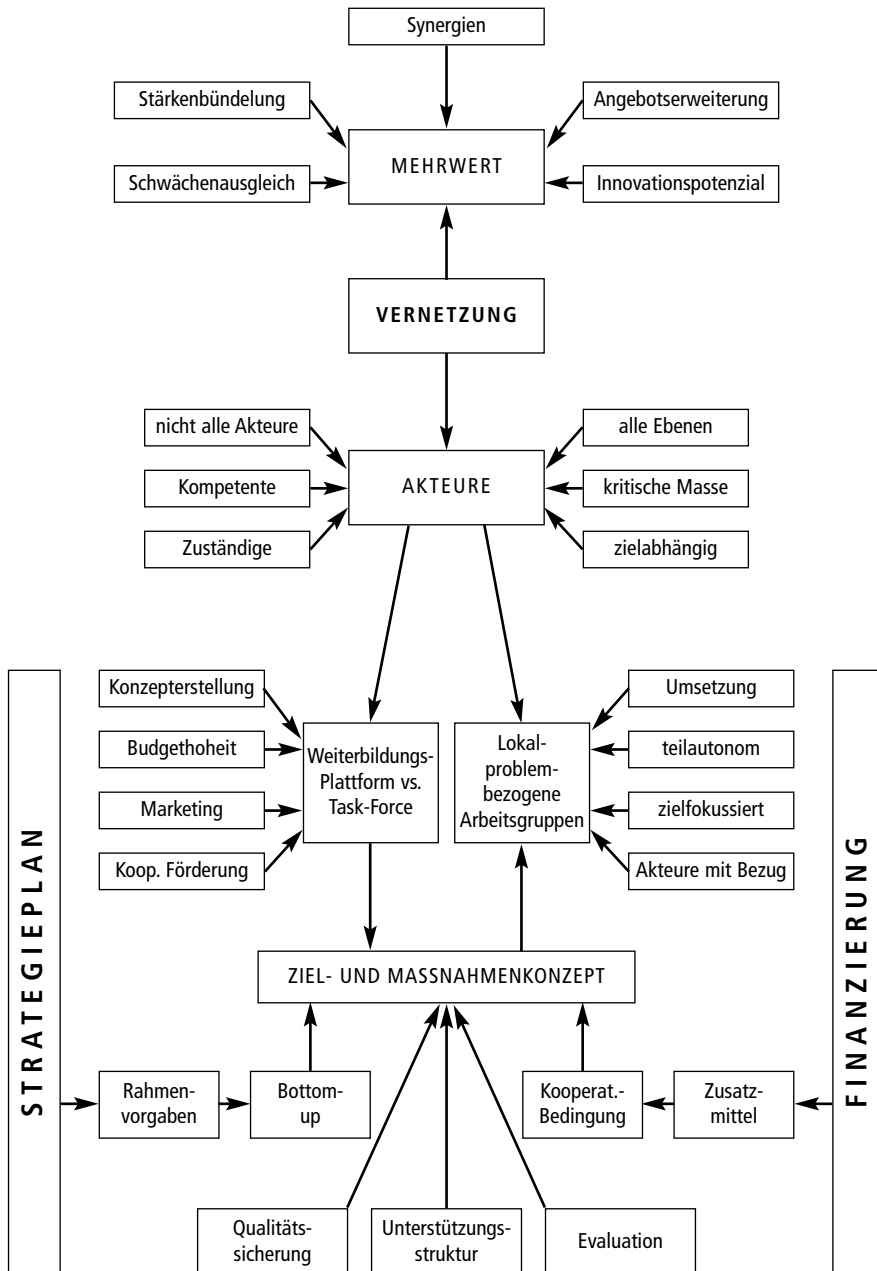
Wenn es für ein Netzwerk auch einer kritischen Masse bedarf, so sollten doch zu große Dimensionen vermieden werden, und auch nicht versucht werden, blockierende Akteure in das Netzwerk zu integrieren. Jedenfalls aber ist darauf zu achten, dass die verschiedensten Bildungsinstitutionen (explizit auch Universitäten und Bibliotheken) und darüber hinaus die Arbeitsmarkt-, Stadt- und Bezirksverwaltungsebene bis hin zu Wirtschaftsverbänden bzw. zu den Betrieben vertreten sind.

Während ein Bildungsstrategieplan der Stadt Wien die Zieldimensionen auf einer übergeordneten Ebene vordefinieren und mit entsprechenden Finanzressourcen das Fundament für ein LLL-System schaffen soll, müsste für den konkreten Aufbau des Systems eine „bottom-up-Strategie“ verfolgt werden: Das bedeutet, dass die für die Umsetzung verantwortlichen Akteure selbst im Rahmen eines Netzwerks die Strukturen und konkreten Inhalte des LLL-Systems entwickeln müssen, um eine umfassende Akzeptanz zu gewährleisten. Für bessere Erfolgsaussichten dürfen diese Strukturen und Inhalte nicht zentral produziert oder per Verordnung den für die Umsetzung zuständigen Bildungseinrichtungen übergestülpt werden. Eine „bottom-up-Strategie“ scheint zu gewährleisten, dass neben der Gesamtstrategie ein auf lokale Probleme bezogener Ansatz verfolgt wird.

Diese „bottom-up-Entwicklung“ beginnt bei der Operationalisierung der von der Stadt vorgegebenen Zieldimensionen in konkrete und erreichbare Zielsetzungen, die für das Funktionieren eines Netzwerkes erforderlich sind. Um diese Übersetzungsarbeit von einem Strategieplan auf Stadtebene in ein Ziel- und Maßnahmenkonzept zu leisten, bedarf es einer konzeptionellen Zentralstelle innerhalb des Wiener LLL-Systems. Für die konkrete Ausgestaltung dieser Zentralstelle stehen einander zwei Strukturkonzepte gegenüber.

Ein Teil der ExpertInnen plädiert für eine allumfassende Weiterbildungsplattform, die von den Weiterbildungsinstitutionen, den Sozialpartnern, der Arbeitsmarktverwaltung sowie von der Stadtverwaltung und der Wirtschaft beschickt wird. Diese Plattform sollte quantifizierte Ziele und Qualitätsrichtlinien vorgeben, über Budget-

Abbildung 1: Strategie und Struktur zum Aufbau eines Systems lebensbegleitenden Lernens in Wien



hoheit verfügen und für das Marketing verantwortlich sein, sie sollte Kooperationen und Synergien fördern, aber nicht für den operativen Bereich zuständig sein. Während nach Ansicht eines Teils der Befragten eine Besetzung dieser Weiterbildungsplattform mit allen Akteuren eine maximale Akzeptanz und Breitenwirkung ermöglichen kann, befürchtet ein anderer Teil der ExpertInnen, dass eine derartige Struktur die Entscheidungsfindung sehr mühsam und langwierig gestalten könnte. Das Gegenkonzept dazu ist die Einrichtung einer „Task-Force“, die aus wenigen ExpertInnen (unabhängig von bestimmten Institutionen) besteht und die bei der Entwicklung des Ziel- und Maßnahmenkonzepts ebenfalls nicht weisungsgebunden ist. Obwohl das „Task-Force-Modell“ aufgrund seiner schlankeren Struktur eher über das Potenzial rascher und effizienter Entscheidungen verfügt, gibt es das Problem der Akzeptanz auf breiter Basis. Für eine Lösung dieses Problems ist auf eine politisch unabhängige Zusammensetzung und eine parteipolitisch neutrale Positionierung der „Task Force“ zu achten.

Bei beiden Konzepten erfolgt die Umsetzung der Ziel- und Maßnahmenstruktur erst eine Ebene darunter in Arbeitsgruppen oder in auf lokale Probleme bezogenen Netzwerken.¹² Diese Umsetzungseinheiten sind teilautonom, aber der gemeinsamen Strategie verpflichtet: Sie widmen sich jenen spezifischen Zielsetzungen, die in der konzeptionellen Zentralstelle erarbeitet worden sind. In diesen Arbeitsgruppen bilden jene Akteure ein Netzwerk, die aufgrund ihres Aufgabenbereichs einen direkten Bezug zur Zielsetzung aufweisen. Aufgrund der schlanken Struktur dieser Umsetzungseinheiten erscheint eine flexible und auf lokale Probleme bezogene Durchführung von Maßnahmen gewährleistet.

Neben diesen zwei Ebenen¹³ bedarf ein System des lebensbegleitenden Lernens einer professionellen Unterstützungsstruktur in Form von hauptamtlichen MitarbeiterInnen, welche die Administration, Koordination und z.B. auch die Akquisition von EU-Fördergeldern für derartige bildungspolitische Anstrengungen übernehmen. Darüber hinaus ist schließlich die Implementation von Evaluierungs- und Qualitätssiche-

12 Beispiele dafür sind die im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL gebildeten Entwicklungspartnerschaften: Dabei handelt es sich meist um Zusammenschlüsse von Akteuren aus den Bereichen Bildung, Wirtschaft und Verwaltung zur gemeinsamen Entwicklung und Umsetzung von Unterstützungsmaßnahmen für benachteiligte Personengruppen.

13 Ergänzend zu diesem allgemeinen Aufbau eines Systems von lebenslangem Lernen wurden im Zuge der ExpertInnengespräche teilweise auch Modelle präsentiert, die derzeit innerhalb der einzelnen Institutionen diskutiert werden, und die mehr oder minder große Bereiche des hier erörterten LLL-Systems abdecken würden. Während das Modell der gemeinsamen Entwicklung und Finanzierung von Maßnahmen und Programmen von öffentlichen und privaten Einrichtungen („Public-Private-Partnership“/ PPP) schon einige Zeit im Raum steht, ist die Idee der Einrichtung von Bildungsclustern vergleichsweise neu. Das PPP-Modell baut auf einer gemischten öffentlichen und privaten Finanzierung auf und sieht die stärkere Kooperation bei der Ausbildungsgestaltung zwischen Bildungseinrichtungen und einzelnen Betrieben vor. Bildungscuster wiederum sollen parallel zu Wirtschaftscustern eingerichtet werden und deren Qualifikationsbedarf decken. Der Grundgedanke dabei ist eine branchen- bzw. berufsgruppenspezifische Kooperation der Betriebe und Bildungseinrichtungen auf den verschiedensten Stufen, die bis hin zu gemeinsamer Forschung und Entwicklung reichen kann. Da sich das Konzept der Bildungscuster erst in Ausarbeitung befindet, kann an dieser Stelle nicht ausführlicher darüber berichtet werden.

rungsinstrumenten wesentlich. Ebenso wie die Erreichung von Zielsetzungen durch Evaluationen kontrolliert werden muss, ist es wichtig, dass die Qualität der Angebote, etwa durch die Einführung eines Gütesiegels der Stadt Wien, sichergestellt bleibt.

5. Förderung des lebensbegleitenden Lernens in der Praxis

Da die bisherigen Ausführungen ein System des lebensbegleitenden Lernens zum Thema hatten, behandeln sie weitgehend eine übergeordnete Makroebene. Es ist aber nicht nur das Ziel dieses Artikels, ein System zu entwerfen und Strategien für dessen Umsetzung zu diskutieren, sondern auch Handlungsansätze zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens in der Praxis zu generieren.¹⁴ Dafür stellt nicht so sehr die berufliche Dimension des lebensbegleitenden Lernens eine entsprechende Herausforderung dar, sondern vielmehr die soziale und demokratiepolitische Dimension, die beide hauptsächlich auf bildungsferne Schichten ausgerichtet sind.

Zur praktischen Förderung der sozialen Integration und des demokratiepolitischen „empowerment“ bedarf es zusätzlich zu den bereits vorhandenen Initiativen neuartiger Angebote und Strukturen, um einen Beitrag zum Aufbau eines Systems des lebensbegleitenden und lebensweiten Lernens zu leisten.

Eine erste, bereits derzeit praktizierte Strategie zur Förderung des „lifewide learning“ besteht darin, sehr niedrigschwellige Angebote aus dem Alltagsbereich zu konzipieren, mit deren Hilfe über Umwege Schlüsselqualifikationen trainiert werden. Manche Zielgruppen wie z.B. Immigrantinnen moslemischen Glaubens sind sehr schwierig zu erreichen. Niedrigschwellige Angebote aus dem Alltagsbereich (etwa Handarbeitskurse), um Sprachkompetenzen zu fördern, können den Zugang zur Zielgruppe herstellen und ihre soziale Integration vorantreiben. Ein weiteres schon anspruchsvolleres Beispiel sind Angebote an Tanz- und Theatergruppen, mit denen nicht nur Sprachkompetenzen, sondern auch Organisationsfähigkeit und Teamarbeit geschult werden.

Eine zweite, darüber hinausreichende Strategie zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens in der Praxis konzentriert sich weniger auf die Konzeption eines inhaltlichen Qualifizierungsprogramms, sondern mehr darauf, Räume zu eröffnen, um die selbstbestimmte Durchführung von Projekten zu ermöglichen. Beispiele für solche Ermöglichungsräume sind breit angelegte Kulturprojekte¹⁵, an denen alle mit ihren

14 Zu diesem Zweck wurden mit RepräsentantInnen folgender Organisationen Interviews durchgeführt: Amandas Matz (Beratung für Mädchen und junge Frauen zu Ausbildung, Beruf und Arbeit), Bezirksvertretung Landstraße, Bezirksvertretung Rudolfsheim-Fünfhaus, Interface (Internationale Jugend-, Kultur- und Bildungswerkstatt), Jugendbildungszentrum Ottakring, Magistratsabteilung 13 (Bildung und außerschulische Jugendbetreuung), Magistratsabteilung 27 (EU-Förderungen), Volkshochschule Simmering, Volkshochschule Landstraße, WAFF (Wiener ArbeitnehmerInnenfonds), Wiener Zentralbibliothek, WIF (Wiener Integrationsfonds), WWFF (Wiener Wirtschaftsförderungsfonds).

15 Das von der Volkshochschule Landstraße im dritten Wiener Gemeindebezirk initiierte Projekt „Engel überm 3. Wir fliegen ins nächste Jahrtausend“ kann in diesem Zusammenhang beispielhaft angeführt werden. Ziel dieses im März 2000 durchgeführten Projekts war es, KünstlerInnen und Laien für eine gemeinsame künstlerische Arbeit unter dem angegebenen Motto zu gewinnen. Insgesamt beteiligten sich daran 230 Personen aus allen sozialen Gruppen, wobei das Thema jeweils unterschiedlich interpretiert wurde.

jeweils spezifischen Qualifikationen partizipieren können. Mit derartigen Projekten ist es – wie die Praxis zeigt – möglich, breitere Bevölkerungskreise sowie auch bildungsfernere Schichten zu erreichen: Diese können insofern in das lebensbegleitende und lebensweite Lernen integriert werden, als durch die Umsetzung der Projekte wiederum Schlüsselqualifikationen wie Kommunikationsfähigkeit, Organisation und Teamarbeit trainiert werden. Abgesehen von diesen auch beruflich relevanten Qualifikationseffekten führen derartige Unternehmungen zu einer starken Vernetzung der TeilnehmerInnen und ihrer sozialen Integration. Es kommt zur Anerkennung jeweils spezifischer Fähigkeiten und Talente, und damit zu einem „empowerment“, das für das LLL-Ziel der demokratischen Partizipation unerlässlich ist. Als Nebeneffekt bauen derartige Projekte Schwellenängste gegenüber der veranstaltenden Bildungsorganisation ab, und fördern somit auch wesentlich die Motivation, sich an eher traditionellen Bildungsangeboten zu beteiligen.

Eine dritte, noch zukunftsweisendere Strategie zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens in der Praxis besteht in der Schaffung und Förderung neuer institutioneller Bildungsstrukturen, die durch die Zusammenführung und Integration bereits existierender Organisationen erreicht werden könnten. Ein Wiener Beispiel wäre die Verschmelzung von Bibliotheken und Volkshochschulen, wie sie in Anlehnung an das Centre Pompidou in Paris für den Neubau der Bibliothek und Volkshochschule im 22. Wiener Gemeindebezirk bereits diskutiert wird. Die beiden Institutionen sollen soweit zusammengeführt werden, dass sie auch ineinander übergehen: Der Kursbetrieb in der Volkshochschule und das individuelle Lernen in der Bibliothek könnten dabei soweit in einer neuen Gesamteinstitution verschmelzen, dass in einem Raum im Rahmen eines Kompetenzzentrums sowohl Lernmaterialien zur individuell interessengeleiteten Nutzung vorhanden sind als auch TutorInnen zur Verfügung stehen, die bei Bedarf unterstützen und beraten. Mit diesem Konzept werden die Übergänge zwischen individuellem Lernen und Kursen sowie zwischen Bibliothek und VHS fließend.

Kennzeichnend für diese drei Strategien ist, dass der für traditionelle Qualifizierungsmaßnahmen so bestimmende Verpflichtungscharakter und der aus einer Zertifizierung resultierende Leistungsdruck fehlen. Statt dessen tritt das spielerisch-leichte und autonom-selbstbestimmte Element in den Vordergrund, das im Sinne des lebensbegleitenden und lebensweiten Lernens Kreativität fördert und Zugangsschwellen abbaut. Die vorgestellten Praxisansätze zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens bilden somit die Basis für konkrete Maßnahmen eines LLL-Systems für Wien.

6. Abschließende Betrachtungen

Wenn spezifisch geförderte Programme sowie die Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik außer Acht gelassen werden, so stellen die berufliche Fortbildung und Angebote für vornehmlich bereits höher ausgebildete Personen die wichtigsten Komponenten der derzeitigen Weiterbildungseinrichtungen in Wien dar. Schwierig gestaltet es sich, mit diesem traditionellen Angebot bildungsferne Schichten zu erreichen. Für eben diese bildungsfernen Schichten wurden in Wien einige EU-Förderungsprogram-

me gestartet – wie z.B. Urban I+II sowie Ziel 2 –, die auch darauf ausgerichtet waren bzw. sind, Qualifikationsdefizite zu kompensieren, die eine Integration in den Arbeitsmarkt behindern; weiters soll die soziale Integration gefördert werden.¹⁶

Umgelegt auf das Konzept des lebensbegleitenden Lernens bedeutet dies, dass zwei seiner Dimensionen berücksichtigt werden: die Förderung der Basisqualifikationen als Grundlage für die soziale Integration einerseits sowie die Auffrischung beruflich relevanter Qualifikationen andererseits, die die Grundlage für die Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit bilden. Die dritte, demokratiepolitische Dimension wird allerdings vergleichsweise wenig berücksichtigt. Das damit verbundene „lifewide learning“ umfasst alle Lebensbereiche und zielt frei von einem konkreten Verwertungsinteresse auf die Entfaltung der je individuellen Humantale ab. Dies soll, wie in Kap. 1 bereits erwähnt, zu einem „empowerment“ vor allem jener Bevölkerungsteile führen, die kaum über entsprechende Artikulationsmöglichkeiten verfügen.

Um das beschriebene System des lebensbegleitenden Lernens in Wien zu etablieren, das alle inhaltlichen Dimensionen des LLL-Konzepts und alle Bevölkerungskreise umfasst, bedarf es primär einer bildungspolitischen Gesamtstrategie: Auf Basis einer breiten Vernetzung der Akteure müssen in allen Bereichen neue institutionelle Strukturen aufgebaut werden, wobei es auf allen Ebenen spezifische Hindernisse zu überwinden gilt.

Die Entwicklung einer derartigen Bildungsstrategie wird in Wien trotz der eingangs erwähnten guten Voraussetzungen von einem mangelnden Bewusstsein behindert, dass zur Bewältigung aktueller sozial- und demokratiepolitischer Herausforderungen entsprechende bildungspolitische Zielsetzungen sowie eine strukturelle Reform des Aus- und Weiterbildungsbereichs notwendig sind. Derzeit wird aufgrund der ohnehin hohen finanziellen Investitionen und der differenziert ausgebauten institutionellen Weiterbildungsstruktur kein unmittelbarer Handlungsdruck wahrgenommen. Die Herausforderung wird primär darin gesehen, das vorhandene Angebot an neue inhaltliche Anforderungen zu adaptieren, nicht aber darin, neue bildungspolitische Konzepte zu verwirklichen.

Davon abgesehen ist darauf hinzuweisen, dass bürokratische Strukturen eher darauf bedacht sind, ihre Strukturen zu bewahren, als sie zu verändern. Darüber hinaus stellt die Implementation einer langfristigen Perspektive und die damit verbundene Ausgabe von Mitteln, die sich nicht innerhalb einer Legislaturperiode amortisieren, prinzipiell ein Hindernis für die Entwicklung einer strategischen Planung im bildungspolitischen Bereich dar.

Die Vernetzung wiederum stößt auf das Hindernis der Konkurrenz, vor allem auf die Konkurrenz der Weiterbildungsinstitutionen untereinander. Besonders in Wien mit seinem umfangreichen Angebot behindert die vielfach gegebene Notwendigkeit marktwirtschaftlicher Gewinnorientierung eine Kooperation. Nicht selten prägt die

16 Die Palette der im Rahmen dieser Programme geförderten Maßnahmen reicht von stiftungsähnlichen Maßnahmen über Jugendbildungszentren bis hin zu Internet-Schulungen für Migrantinnen. Neben diesen sozialen Schwerpunkten umfassen diese Programme aber auch Wirtschaftsförderungen und Strukturinvestitionen.

Befürchtung, Marktpositionen bzw. sogar Monopole oder Produkte in Form von Ausbildungskonzepten an (potenzielle) KonkurrentInnen zu verlieren, die Beziehung zwischen Ausbildungsinstitutionen. Derartige Konkurrenzängste bleiben aber nicht auf den Bildungsbereich beschränkt, sondern auch Betriebe betrachten zuweilen Kooperationen als Gefahr, qualifizierte MitarbeiterInnen zu verlieren.

Dem Aufbau neuer institutioneller Strukturen steht schließlich die strukturelle Unsicherheit mancher – meist kleinerer und nicht mit etablierten Einrichtungen assoziierter – Akteure im Weiterbildungsbereich entgegen. Nach eigener Aussage ist es vielen Akteuren nur auf der Basis bereits etablierter und grundsubventionierter organisatorischer Strukturen möglich, Projekte im Rahmen von Förderprogrammen auch wirklich durchzuführen. Aber auch wenn derartige Strukturen vorhanden sind, kommt es häufig vor, dass ProjektmitarbeiterInnen am Ende einer Förderperiode entlassen werden müssen und erst am Beginn der folgenden Periode wieder eingestellt werden können. Die Schlussfolgerung daraus ist, dass sich EU- und (andere) Förderprogramme neben der Projektumsetzung auch auf den Aufbau von Strukturen konzentrieren sollten, um eine möglichst breite Partizipation als Grundvoraussetzung eines LLL-Systems sicherzustellen. Diese Förderung des Aufbaus neuer Strukturen beginnt bei der Unterstützung von Vereinen und Organisationen: sie reicht im Idealfall aber bis zur Etablierung neuer institutioneller Bildungsstrukturen – die vorgestellte Verschmelzung von Volkshochschule und Bibliothek ist dafür ein Beispiel –, die ein autonom-selbstbestimmtes Lernen unter Anleitung von TutorInnen ermöglichen.

Obwohl also für die Etablierung eines Systems des lebensbegleitenden Lernens noch beträchtliche Hürden überwunden werden müssen, gibt es doch positive Tendenzen. So ist in Wien, nicht zuletzt als Folge von EU-Programmen, ein Übergang von der Projekt- zur Programmorientierung festzustellen. Eine Programmorientierung ist im Gegensatz zur Ausrichtung auf Einzelprojekte vom Denken in Zusammenhängen und der Vernetzung der Akteure geprägt, was wiederum einen Erfahrungsaustausch und Know-How-Transfer ermöglicht. Auch auf Ebene der Wiener Stadtpolitik ist eine entsprechende Umorientierung festzustellen (Pirhofer/ Frey/ Kotyza 2000). War es lange Zeit ein Kennzeichen der Stadtpolitik, bei auftretenden Problemen Fonds oder Institutionen zu gründen, denen sämtliche für diese Probleme relevanten Agenden übertragen wurden, zeichnet sich nun ein Paradigmenwechsel im Sinne eines stärker programmorientierten Zusammenwirkens der Stadtpolitik mit eben diesen Einrichtungen ab. Fernziel des von der Stadt Wien begonnenen „Diversity-Management“-Projekts ist es, ausgehend von einer Organisationsanalyse der Verwaltungsstrukturen zu einer themenspezifischen Steuerung und Reorganisation in den Bereichen Integration, Arbeitsmarkt und Bildung zu gelangen.

Ermutigende Entwicklungen auf der Ebene der Stadt Wien werden aber nicht ausreichen, um lebensbegleitendes Lernen tatsächlich in einem breiten Rahmen zu etablieren. Dafür wird es zusätzlich unumgänglich sein, dass auch die Bundespolitik eine entsprechende LLL-Strategie entwickelt. Schließlich ist es auch auf europäischer Ebene erforderlich, nicht nur ein Memorandum zum lebenslangen Lernen zu verfassen und einen damit verbundenen Konsultationsprozess in die Wege zu leiten. Damit lebens-

begleitendes Lernen auch tatsächlich den ihm in unserer Wissensgesellschaft gebührenden Stellenwert erhält und damit sich sein Problemlösungspotenzial entfalten kann, wird es notwendig sein, LLL ähnlich wie „Gender Mainstreaming“ (Programme und Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter) zu einer Querschnittsmaterie zu erheben, die in allen gesellschaftlichen Bereiche umgesetzt werden soll.

Literatur

- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (bm:bwk) (2001a) *Österreichischer Länderbericht zum Memorandum über lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission*. Materialien zur Erwachsenenbildung, Nr. 5. Wien.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (bm:bwk) (2001b) *Hintergrundbericht zum Österreichischen Länderbericht. Memorandum über lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission*, Materialien zur Erwachsenenbildung, Nr. 6. Wien.
- Center for Educational Research and Innovation (1992) *City Strategies For Lifelong Learning. A CERI/ OECD Study Prepared for the Second Congress on Educational Cities in Gothenburg*. Paris.
- Department for Education and Employment (2000) *Consultative Fora. Good Practice for Learning Partnerships*. Nottingham.
- Department for Education and Employment (2001) *Learning Partnerships*. Sheffield.
- EC (2001a) *Joint Employment Report 2001*. Brüssel.
- EC (2001b) *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality. Communication from the Commission*. Brüssel.
- EU (2000) *Memorandum über Lebenslanges Lernen*. Brüssel.
- European Lifelong Learning Initiative (ELLI) (o.J.) *Towards a European Learning Society (TELS)*, verfügbar unter: <http://www.noesis.se/tels/>, 8. 10. 2001.
- Lassnigg, Lorenz (2000) *Lifelong Learning: Österreich im Kontext internationaler Strategien und Forschungen*, IHS-Reihe Soziologie, Nr. 45. Wien.
- OECD (1999) *Adults in Training: An International Comparison of Continuing Education and Training*. Paris.
- OECD (2000) *Overcoming Exclusion through Adult Learning*. Paris.
- OECD (2001) *In Kompetenzen für alle investieren. Kommunique der OECD-Bildungsminister*. Paris.
- Ofner, Franz/ Wimmer, Petra (1998) *Österreichischer Länderbericht zur OECD-Studie zur Finanzierung des Lebensbegleitenden Lernens*. Wien.
- Pirhofer, Gottfried/ Frey, Otto/ Kotyza, Georg (2000) *Strategieplan für Wien. Werkstattbericht Nr. 32*. Publikation der Stadtplanung Wien. Wien.
- Steiner, Mario/ Steiner, Peter/ Lassnigg, Lorenz/ Prenner, Peter (2002) *Grundlagen für die Entwicklung eines Systems des Lebenslangen Lernens in Wien. Analysen, Prognosen und strategische Ansätze*. Studie im Auftrag des Wissenschaftszentrums Wien. Wien.
- WIFO/ IHS (1999) *Vergleichende Evaluierung des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung in Österreich im Jahr 1999*. Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung und des Instituts für Höhere Studien im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Angelegenheiten und des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales. Wien.
- Yarnit, Martin (1998) (ed.) *„The Survey“ - Learning Towns, Learning Cities*, erstellt von LCN (Network for Learning Communities) in Zusammenarbeit mit Local Government Association und DfEE (Department for Education and Employment). London.